

人力资源会计在人力资源迁移和流动开发中的作用

王 创¹, 姜 勇²

(1. 厦门大学会计系, 福建 厦门 361005;

2. 中国人民解放军军事经济学院, 湖北 武汉 430035)

[摘 要] 以迁移和流动方式进行的人力资源开发是人力资本存量增加的途径之一。实现迁徙和流动人力资源迁移与流动开发, 必须解决“如何评估人力资源的价值”“市场经济条件下如何体现人才的价值”“如何给予人才合理的报酬”等问题。目前, 只有人力资源会计能解决这些问题。

[关键词] 人力资源开发; 人力资源迁移; 流动; 人力资源会计

[中图分类号] F23

[文献标识码] B

人力资源开发是使与企业经营活动相契合的人力资本存量增加或使人力资本存量损失减少的一系列举措。根据舒尔茨的人力资本理论, 迁移和流动也能带来人力资本存量的增加。虽然流动本身不能增加人力资本的价值, 但流动可以促使人力资源与物质资源的组合不断优化, 使潜在的经济资源变为现实的生产力, 实现人力资本的增值。这一点是显而易见的: 如一个农业劳动者, 通过迁移到城市, 有机会接受进一步的培训和教育; 有机会通过一系列潜移默化方式, 改变思维和生活习惯, 以及增长创业精神和风险承担精神, 这可以看作是人力资本投资的间接成果。

一、以迁移和流动方式进行的人力资源开发是人力资本存量增加的途径之一

1. 劳动者的相关知识、经验得到积累

不同企业的用工要求、企业文化以及工作环境等存在明显差异。劳动者在企业间流动的过程中, 会有意识或无意识的获取、学习与应聘过程相关的知识和信息, 以此减少流动阻力。有流动经验的劳动者在环境适应性、心理承受力、经验阅历等方面的人力资本存量一般要明显大于从未流动者。

2. 促成人力资源与环境的匹配

环境对人的影响很客观也很特殊。一方面, 对不同的个体而言, 由于其自身文化背景、经历、性格等因素的作用, 使其在不同文化的企业中类似岗位上工作效果大相径庭; 另一方面, 人力资本与物质资本最大区别之一是人力资本的运用必须依附于

有感情有思维劳动力身上, 个体主观能动性的发挥程度直接影响人力资本存量发挥作用的效果。如果人力资源与环境能得到较好的匹配, 个体才会产生将现存人力资本最大限度发挥以及自觉提升人力资本的积极性。

3 企业是企业间迁移和流动人力资源开发的受益者

企业空缺的岗位需要有相关基础的劳动力来填补。企业需要持续的注入新鲜思维与活力以确保与经济发展和进步的接轨。对于暂时没有能力系统开展员工培训的企业而言, 接收其它企业流入的员工未尝不是一个较好的解决思路。

4 合理的流动能产生处于某一即定技术等级上劳动力的“单一价格”

如果技术水平相同的劳动者在所提供的工作条件基本相同的不同雇主那里得到不同的工资, 那么标准化的市场竞争模型就会断言: 被支付了较低工资的劳动者会辞去工作, 转而寻求那些能支付较高工资的厂商。这样通过劳动力的流动, 支付较低工资的厂商就会被迫提高工资, 同时支付较高工资的厂商就会受到低工资的推动。简而言之, 这种流动使劳动力市场资源趋于有效配置, 产生新的均衡。从另一个角度来看, 劳动力流动在执行着一种社会功能, 即使得人力资源与那些对他们的技能评价最高的雇主匹配起来。流动的实现是双方试错的过程。然而, 在人力资源的流动中, 价值是一个无法回避的问题。迁徙和流动人力资源迁移和流动开发要实现, 必须解决“如何评估人力资源的价值?”

[收稿日期] 2004-05-26

[作者简介] 王创, 厦门大学会计系硕士研究生, 武汉市财贸学校教师。

“市场经济条件下如何体现人才的价值?”“如何给予人才合理的报酬?”等问题。

二、人力资源会计在人力资源迁移和流动开发中的作用

人力资源会计能帮助企业在成本——收益分析的基础上,对员工是否应该流动、何时流动、如何流动等提供量化的依据。

1. 人力资源会计能提供信息

(1) 个体人力资本的存量。人力资本的存量来源于对人力资源的投资。各种来源、各种方式的人力资源投资,促使人们的人力资本存量增加。人力资源投资主要有医疗和保健、在职人员培训、学校教育、企业以外的组织为成年人举办的学习项目,个人和家庭为适应就业机会的变化而进行的迁徙活动等五种方式。企业按照其所支付的费用来计量员工的人力资本存量。比如,企业资助并签定毕业后定向工作合同的在校大学生,其高校教育的费用就应当计入人力资本存量。个体人力资本的存量是企业人力资源迁移和流动开发的基础。

(2) 该个体为组织创造的价值量。准确的说就是该个体运用自身的能力在未来特定的时期内为企业创造的价值。目前个体人力资源价值的计量方法主要包括以未来工资报酬为基础的计量方法,随机报偿价值法,以成本为基础的计量方法,代表性的如人力资本加工成本法,以完全价值为基础的人力资源的货币性计量方法等。尽管这些方法都还存在一些不完善之处,但还是为人力资源价值的计量提供了有益的探索。个体为组织创造的价值量是企业人力资源迁移和流动开发的衡量尺度之一。

(3) 大致相等的等量人力资本为类似的企业创造的价值量。这一价值量反映社会平均人力资源价值的水平。其计量方法与(2)类似。

(4) 人力资源在企业间流动时,本企业需要付出的替代成本和机会成本。人力资源的替代成本是由于人力资源变动导致的,是用新的人力资源去取代原有的人力资源而导致的取得成本、开发成本和遣散成本之和。人力资源的机会成本包括企业职工脱产学习期间不能为企业进行生产经营活动所带来的经济损失和遣散人员在离职前因工作业绩下降或离职后该职位空缺而给企业造成的经济损失等。与企业人力资源迁移和流动开发相关的机会成本显然是后两种。这是企业因为人力资源在企业间流动遭受的损失。

(5) 人力资源在企业间流动时,本企业增加的收益或减少的损失。这是企业因为人力资源在企业间流动获得的收益。

有了这五项信息,根据成本——收益原则分析,当(2)-(1)大于(3)-(4)+(5)时,企业应当挽留该人力资源,反之,企业应当促使该人力资源流出。

2 人力资源会计可通过计算重置成本说明人才流失的经济代价

大多数企业都小看了员工离职时公司所必须付

出的成本。招募一个新员工需要成本,训练他们与刚开始上岗时,有一些人必须暂停手上的工作,产生了成本。离职前一个月士气低落绩效不佳,也需要成本。公司花了很大代价获得的知识、技术与客户资料,轻易就被员工带到竞争者那里,更是庞大的成本。《则富》杂志不久前报道了这个许多企业正面临的这种窘境。他们发现一个员工离职之后,从找新人到顺利上线,这时替换成本就高达离职员工薪水的1.5倍。而如果离开的人是经理时,代价更高。因此,我们需要在人力资源迁移和流动开发中充分把握人才流失的负面影响,明确人才流失的经济代价。计算人力资源的重置成本可以给决策做必要的参考。

重置成本是指“重置现在拥有的或使用的某一项资源所必须招致的牺牲”,人力资源的重置成本是指企业为重置目前所拥有或控制的人力资源所必须作出的牺牲。人力资源的重置成本就是以现实的物价条件下,企业要重新得到目前所拥有或控制的已达到一定水平的某一员工或部分员工或全体员工所必须发生的所有支出。它反映的是企业为取得和开发目前所拥有或控制的部分或全部人力资源而发生的实际成本的现时价值。

人力资源重置成本包括职务重置成本和个人重置成本。职务重置成本是从职位角度计量企业在现时条件下取得和培训特定职位要求的人力资源所必须付出的费用支出;个人重置成本是从个人角度计量企业在现时条件下取得和培训具有同等服务能力的人力资源所必须付出的费用支出。

3 为人力资源的迁移和流动提供预警信号

人力资源保持是指保持作为个人的能力组织所建立起的人群系统效用的过程。如果企业不注意监控和维护其人力资源的能力或效用,它就不得不承担为重建其人力资源而付出的重置成本。例如,从短期目标出发,管理人员可以暂时对员工施加压力以提高生产力或减少成本。忽视员工态度和激励手段,会导致一些训练有素的、掌握良好技能的员工产生不满,离职而去。而企业为找到能接替他们的人所需付出的成本可能会大大高于过去用压力来提高的生产力所带来的收益。为防止企业人力资源减少,人力资源管理人员必须经常衡量人力资源的保持状况。目前,考察企业组织与员工队伍是否稳定主要有三种指标

(1) 人力资源离职率

人力资源离职率是以某一单位时间(如以月为单位)的离职人数,除以工资册月初的月末平均人数然后乘以100%。以公式表示:

$$\text{离职率} = (\text{离职人数} / \text{工资册平均人数}) \times 100\%$$

离职人数包括辞职、免职、解职人数。工资册上的平均人数是指月初人数加月末人数然后除以二。离职率可用来测量人力资源的稳定程度。之所以离职率常以月为单位,乃是由于如果以年度为单位,就要考虑季节与周期变动等因素,故较少采用。

(下转第69页)

使其有违规降费的利润空间等影响了保险公司的偿付能力, 形成保险经营风险, 严重制约了保险业的健康发展。

三、提高我国保险公司偿付能力的主要途径

如何提高我国保险公司的偿付能力已成为人们关注的重点, 也是需要尽早解决的关键问题。

首先, 从增加资本金方面来看, 我国的保险公司正在推行股份制改革, 这意味着保险公司可以通过发行股票来增加公司的资本金, 然而这意味着公司永久性的承担了新股东或新股本要求资金回报的压力。虽然这两部分保险偿付能力的需求可能是暂时的, 然而增加股本金的代价较大。如果经营利润保持不变, 或经营利润无法与资本金同比例增长, 将会降低公司的资金回报率, 从而影响公司的进一步融资能力, 所以该方法的作用是有限的。

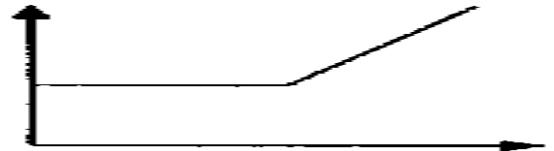
其次, 保险公司在确保自身拥有一定的由自有资本构成的最低静态偿付能力基础上, 应通过从属于实际损失的各种新型产品交易补充相应的动态保险偿付能力, 降低保险公司控制风险的成本代价, 提高公司的市场竞争能力。可以通过保险期权来降低保险公司的承保损失。期权指的是在未来的一定时间内(或一定时间之后)期权持有人有权以事先确定的价格买进或者卖出某种资产或权益。该确定的价格称为期权行使价(Exercise Price), 期权买方所付出的费用称为期权费。具有买入权利的期权称为买入期权或者看涨期权(Call Option)。具有卖出

权利的期权称为卖出期权或者看跌期权(Put Option)。保险期权是以某种承保风险的损失限额为行使价 E_x 的期权。保险公司买入保险买入期权, 则当特定险种的承保损失超过行使价 E_x 时, 期权的价值 V 便会随着承保损失金额 X 的增加而增大。用函数表示为:

$$V = 0 \quad \text{当 } 0 < X \leq E_x \text{ 时};$$

$$V = X - E_x \quad \text{当 } X > E_x \text{ 时};$$

用图表示:



1992年芝加哥期货交易所(CBT)就已推出巨灾再保险期货和期权合约, 保险商将其作为套期保值的工具。总之, 保险期权的产生使得风险的转移不再局限于保险市场, 而是通过金融衍生工具进入资本市场, 寻求更雄厚的资本力量。我国应该逐步放松对保险公司进入资本市场的限制, 利用资本市场扩充自己的资金力量, 从而提高自身的偿付能力。

[参 考 文 献]

- [1] 秦香军. 美国保险公司偿付能力监管及其借鉴[J]. 西南金融, 2003, (2).
- [2] 白雪卿. 论提高保险公司的偿付能力[J]. 保险研究, 2002, (11).
- [3] 吴文盛, 翟丽艳, 李云峰. 保险风险与评价[J]. 地质技术经济管理[J]. 商业经济, 2000, (8).

[责任编辑: 一 丁]

(上接第50页)

(2) 人力资源新进率(Employment Rate)

人力资源新进率是新进人员除以工资册平均人数乘以100%。用公式表示:

$$\text{新进率} = (\text{新进人数} / \text{工资册平均人数}) \times 100\%$$

(3) 净人力资源流动率(Netlabor Turnover Rate)

净人力资源流动率是补充人数除以工资册平均人数。所谓补充人数是指为补充离职人员所雇佣的人数。用公式表示:

$$\text{净流动率} = (\text{补充人数} / \text{工资册平均人数}) \times 100\%$$

由于人力资源流动率直接影响到组织的稳定和员工的工作情绪, 必须加以严格控制。若流动率过大, 一般表明人事不稳定, 劳资关系存在较严重的问题, 而且导致企业生产效率低, 以及增加企业挑选、培训新进人员的成本。若流动率过小, 又不利于企业的新陈代谢及保持企业的活力。但是流动率不能作为提前警告或提醒采取特殊保持措施的标志。

人力资源会计通过非货币性的计量方法可以对人力资源的保持状况作出评估。比如人力资源价值的主观评议法, 通过职工开展的自我评价, 掌握职

工对现职的满意程度, 对个人能力发挥情况的估计, 对自己工作业绩的评价, 对自身价值提高的期望等, 并在此基础上分析企业的人力资源价值的现状和人力资源的配置效果从而起到良好的监控作用。

人力资源会计还可以通过人力资源月报逐步建立人力资源预警系统, 随时发现人力资源工作各个环节, 特别是人才使用、职员满意度等方面的问题, 及时发出预警信号, 管理人员能在实际出现人才流失之前评估其发展趋势, 进而采取有效措施保持企业人力资源的效用。

总之, 人力资源会计为人力资源的迁移和流动开发提供了宝贵的量化数据, 为人力资源迁移和流动的决策提供了决策依据、经济分析和预警信号。

[参 考 文 献]

- [1] 张静. 迁徙和流动人力资源开发[J]. 湖南工程学院学报, 2002, (12).
- [2] 张文贤. 人力资源会计[M]. 东北财经大学出版社, 2002.
- [3] 中人网编辑部. 人力资源会计定价人力资源[EB/OL]. <http://www.chinahrd.net>.
- [4] 梁钧平. 人力资源流动比率的计算方法[J]. 人力资源管理, 2003, (11).

[责任编辑: 浩 然]